

PARLAMENTUL ROMÂNIEI

CAMERA DEPUTAȚILOR

SENATUL

LEGE

Pentru adoptarea statutului personalului din Transport Public Regulat Urban si Metropolitan

Parlamentul României adoptă prezenta lege.

PROIECT

privind statutul personalului din Transport Public Regulat Urban si Metropolitan

CAPITOLUL I

Dispoziții generale

Art. 1. – Prezenta lege reglementează statutul personalului din Transport Public Regulat Urban si Metropolitan, denumit în continuare *statut*, și cuprinde prevederi referitoare la:

- a) raporturile de muncă ce se stabilesc între unitatea cu specific de transport persoane regulat si personalul din transport persoane regulat angajat în cadrul acesteia, inclusiv drepturile, obligațiile și răspunderile acestora;
- b) formarea inițială și continuă a personalului din Transport Public Regulat Urban si Metropolitan;
- c) condițiile specifice și modalitățile de ocupare a funcțiilor, din Transport Public Regulat Urban si Metropolitan; precum și condițiile specifice și modalitățile de eliberare din aceste funcții, de încetare a activității și de pensionare a personalului din Transport Public Regulat Urban si Metropolitan.

Art. 2. – Autoritatea de stat în domeniul transporturilor de persoane sunt Autoritățile Publice care răspund, potrivit:

- Legii, nr.92/10.04.2007, cu modificările si completările ulterioare;
- Legea serviciilor de transport public local;
- Ordinului Ministerului Internelor si Reformei Administrative nr.353/23.11.2007 pentru aprobarea normelor de aplicare a Legii nr.92/10.04.2007, a Ordinului Ministrului Transporturilor nr.972/13.10.2007 pentru aprobarea Regulamentului-cadru pentru efectuarea transportului public

local, a Ordinului Presedintelui Autoritatii Nationale de Reglementare pentru Serviciile Comunitare de Unitati Publice privind aprobarea normelor-cadru privind modalitatea de atribuire a contractelor de delegare a gestiunii serviciilor de transport public nr.263/06.12.2007; a Ordinului Presedintelui Autoritatii Nationale de Reglementare pentru Serviciile Comunitare de Utilitati Publice-A.N.R.S.C. Nr.272/12.12.2007., de realizarea în mod unitar și nediscriminatoriu a programului de dezvoltare a transportului public regulat urban si metropolitan precum și de monitorizarea de specialitate în domeniul său de activitate.

Art. 3. – (1) În înțelesul prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:

a) unitate cu specific de transport public regulat urban si metropolitan-orice entitate cu personalitate juridică, care este înregistrată sub una dintre următoarele forme: instituție publică, regie autonomă, societate organizată conform Legii societăților nr.31/1990, republicată cu modificările și completările ulterioare, și care desfășoară următoarele activități:

1. transport persoane regulat urban si metropolitan;
2. exploatare, întreținere și reparare a mijloacelor de transport din transport public regulat urban si metropolitan;
3. exploatarea, întreținerea și repararea flotei din transport public regulat urban si metropolitan;
4. comunicații și informatică transport public regulat urban si metropolitan ;
5. monitorizare, autorizare, control, supraveghere de siguranță, licențiere, investigare și certificare de siguranță;

6. formare-calificare, perfecționare-certificare periodică a competențelor profesionale și autorizare a personalului din transport public regulat urban si metropolitan;

b) personal transport public regulat urban si metropolitan – orice persoană care deține competențele specifice și are încheiat un contract individual de muncă cu o unitate cu specific de transport public regulat urban si metropolitan;

(2) În înțelesul prezentei legi, familia personalului din transport public regulat urban si metropolitan cuprinde soțul/soția și/sau copiii aflați în întreținerea acestuia.

Art. 4. – Personalul din transport public regulat urban si metropolitan definitivat pe post, beneficiază de stabilitate în serviciu, conform dispozițiilor prezentei legi.

Art. 5. – Prin specificul activității sale, personalul din transport public regulat urban si metropolitan este obligat să dovedească disciplină bazată pe necesitatea îndeplinirii îndatoririlor de serviciu, indiferent de funcție.

Art. 6. – Personalul din transport public regulat urban si metropolitan beneficiază de protecția legii, a organizațiilor profesionale și/sau sindicale și a autorității de stat în transportul public regulat urban si metropolitan în cazul:

a) insultelor, calomniilor, amenințărilor, lovirilor sau al oricăror acte de violență care au legătură cu îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;

b) desfășurării de anchete sau cercetări cu caracter administrativ ori penal, atunci când acestea sunt generate de acte sau fapte produse ori săvârșite în timpul exercitării atribuțiilor de serviciu.

Art. 7. – Personalul din transport public regulat urban si metropolitan are un statut special conferit de natura și condițiile specifice de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu, a riscurilor meseriei care îi pot afecta viața și integritatea fizică și psihică.

CAPITOLUL II

Recrutarea, încadrarea în muncă, formarea și cariera profesională

Art. 8. – Recrutarea candidaților în vederea încadrării în muncă se face din rândul persoanelor:

- a) necalificate, care vor urma cursurile de calificare specifice, organizate potrivit legii;
- b) care au dobândit competențe în specialitate, în cadrul unor instituții de învățământ sau programe de formare profesională, organizate și/sau acreditate conform legii.

Art. 9. – (1) Încadrarea în muncă a personalului din transport public regulat urban și metropolitan se face potrivit legii și prezentului statut.

(2) Pentru a fi încadrat în muncă și a dobândi calitatea de personal din transport public regulat urban și metropolitan, candidatul trebuie să îndeplinească, cumulativ, următoarele condiții:

- a) să fie cetățean român, cetățean străin, cetățean al unui stat membru al Uniunii Europene, Spațiului Economic European sau Confederației și să dețină, după caz, permis de ședere sau certificat de înregistrare, potrivit legii;
- b) să cunoască limba română, scris și vorbit;
- c) să aibă vârsta minimă de 18 ani;
- d) să fie apt din punct de vedere medical și psihologic;
- e) să aibă studiile și pregătirea adecvate pentru ocuparea funcției pe care se încadrează.

Art. 10. – (1) Formarea profesională continuă a personalului din transport public regulat urban și metropolitan se realizează prin furnizori de formare profesională, autorizați conform legii.

(2) Unitățile cu specific din transport public regulat urban și metropolitan, pe baza analizei nevoilor de instruire, stabilesc obiectivele și planul anual de formare profesională continuă pentru asigurarea desfășurării transportului public regulat urban și metropolitan în condiții de siguranță a circulației rutiere, de securitate a transporturilor și de calitate a serviciilor din transport public regulat urban și metropolitan

(3) În vederea implementării planului anual de formare profesională continuă a personalului a personalului din Transport Public Regulat Urban și Metropolitan, unitățile cu specific finanțează participarea la programele de formare profesională continuă.

(4) Analiza nevoilor de instruire, prevăzută la alin.(2), se face de către unitatea cu specific de transport public regulat urban și metropolitan numai după consultarea organizațiilor sindicale sau a reprezentanților salariaților, după caz.

(5) Finanțarea participării personalului din transport public regulat urban și metropolitan la programele de formare profesională continuă se poate face și prin proiecte sau programe finanțate din fonduri europene.

CAPITOLUL III

Drepturile personalului din Transport Public Regulat Urban și Metropolitan

Art. 11. – (1) Personalul din transport public regulat urban și metropolitan are următoarele drepturi:

- a) să primească un salariu lunar compus din salariul de bază, indemnizații, sporuri, premii, prime și alte adaosuri al căror quantum se stabilește conform legii, contractului individual de muncă și/sau contractului colectiv de muncă;
- b) să fie promovat în funcție, ca urmare a calităților, aptitudinilor, abilităților și competențelor dovedite și a studiilor absolvite în timpul desfășurării activității, în limita posturilor disponibile;

- c) să beneficieze de drepturile stabilite potrivit legislației în vigoare, contractului individual de muncă și/sau contractului colectiv de muncă aplicabil, pentru încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite sau speciale de muncă;
- d) să beneficieze de concediu de odihnă anual, de cel puțin 24 de zile lucrătoare, precum și de alte concedii, stabilite prin contractul colectiv de muncă;
- e) să beneficieze în mod gratuit de asistență și servicii medicale și psihologice, în caz de boală sau de accidente, de proteze, orteze sau alte dispozitive medicale, precum și de medicamente, conform legii;
- f) să primească indemnizații pentru incapacitate temporară de muncă determinată de boală sau de accident de muncă în conformitate cu legislația în vigoare;
- g) să beneficieze de autorizație de călătorie gratuită pe mijloacele de transport în comun, atât în interes personal cât și în interes de serviciu, în condițiile legii;
- h) să beneficieze în mod gratuit de uniformă, echipament specific, materiale igienico-sanitare;
- i) să beneficieze de măsurile necesare pentru asigurarea securității și protecția sănătății potrivit prevederilor legale privind securitatea și sănătatea în muncă;
- j) să beneficieze, în cazul concedierilor colective, de o sumă compensatorie al cărui quantum nu poate fi mai mic decât nivelul a de 5 ori câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului de stat, în condițiile stabilite prin Contractul colectiv de muncă;
- k) să beneficieze, o singură dată pe an, de decontarea de către angajator a unui procent de 50% din cheltuielile ocazionate de efectuarea concediului de odihnă. Suma decontată nu poate depăși nivelul a de 3 ori salariul minim brut pe țară garantat în plată și se stabilește prin Contractul colectiv de muncă;
- l) să beneficieze de tratament medical în străinătate pentru afecțiuni contractate în timpul exercitării profesiei, în situația în care acestea nu pot fi tratate în țară, în condițiile legii;
- m) să beneficieze de ajutoare materiale de sărbătorile de Paște și Crăciun, de Ziua Transportatorilor, precum și în caz de deces al salariatului sau al unui membru de familie al acestuia, la nașterea copilului/adoția unui copil minor, la căsătorie. Quantumul acestor ajutoare se stabilește prin Contractul colectiv de muncă;
- n) să beneficieze tichete de masă, tichete cadou, tichete de creșă sau alte tipuri de tichete de valoare acordate potrivit legii;
- o) să beneficieze de asigurare gratuită de viață, de sănătate, precum și pentru pagubele produse în cazul accidentelor și incidentelor rutiere;
- p) să beneficieze de zile libere plătite cu ocazia unor evenimente familiale, stabilite prin Contractul colectiv de muncă;
- r) să beneficieze, la cerere, în cazul implicării sale în producerea unor incidente sau accidente rutiere, pe tot parcursul cercetării disciplinare, de asistență, conform legii.

(2) În cazul în care contractul colectiv de muncă a expirat și nu a fost încheiat un nou contract colectiv de muncă, drepturile acordate personalului din transport public regulat urban și metropolitan în baza acestuia se mențin până la încheierea unui nou contract colectiv de muncă;

Art. 12. – Membrii familiei personalului din transport public regulat urban și metropolitan beneficiază gratuit, în condițiile legii, de:

- a) asistență medicală și medicamente în cadrul sistemului de asigurări de sănătate;
- b) legitimații de călătorie gratuite pe transport public regulat urban și metropolitan

Art. 13. – Copilul/copiii personalului din transport public regulat urban și metropolitan decedat în urma unui accident de muncă sau a unei boli profesionale, care urmează o formă de

învățământ cu plată, organizată potrivit legii, beneficiază, la cerere, de suportarea, de către unitatea angajatoare, a taxei de școlarizare, până la finalizarea studiilor, dar nu mai târziu de împlinirea vârstei de 23 de ani.

CAPITOLUL IV

Obligațiile personalului din Transport Public Regulat Urban si Metropolitan

Art. 14. – Personalul din transport public regulat urban si metropolitan are următoarele obligații:

- a) să îndeplinească la timp și corect obligațiile de serviciu stabilite prin fișa postului;
- b) să nu lase fără supraveghere, în timpul programului de lucru, mijloacele de transport, mașinile și instalațiile în funcțiune, să le predea sau să le asigure în mod corespunzător, la terminarea programului de lucru;
- c) la terminarea programului de lucru, să nu părăsească locul de muncă cu activitate continuă până la sosirea schimbului, iar în caz de neaprezentare a acestuia, are obligația de a anunța șeful ierarhic despre acest fapt, pentru a se lua măsurile necesare asigurării continuității activității;
- d) să respecte regulile de acces în unitate, normele de securitate și sănătate în muncă și să participe la preîntâmpinarea accidentelor de muncă;
- e) să respecte normele în domeniul situațiilor de urgență;
- f) să se prezinte la examenele medicale, psihologice și profesionale periodice în cazurile și în condițiile stabilite prin reglementările și ordinele interne;
- g) să acționeze pentru preîntâmpinarea și înlăturarea oricăror fapte ce ar pune în pericol siguranța circulației;
- h) să respecte dispozițiile și reglementările cu privire la folosirea uniformei de serviciu, a mijloacelor și echipamentelor de protecție a muncii care le sunt încredințate;
- i) să respecte dispozițiile prevăzute de lege, reglementările specifice activității din transport public regulat urban si metropolitan Contractul colectiv de muncă, Contractul individual de muncă și Regulamentul intern;
- j) în situații de calamități, catastrofe ori alte asemenea evenimente, să se prezinte necondiționat la locul de muncă la solicitarea șefului ierarhic;
- k) să apere autoritatea, interesele și patrimoniul unităților cu specific de transport persoane rutier;
- l) să participe la programele de formare profesională și de specialitate organizate de angajator;
- m) să mențină ordinea și curățenia la locul de muncă;
- n) să-l înștiințeze de îndată pe șeful ierarhic despre existența unor nereguli, abateri, greutăți sau lipsuri în activitatea de la locul de muncă, de natură să aducă prejudicii sau să afecteze siguranța circulației rutiere și să propună măsuri pentru prevenirea unor asemenea situații.

Art. 15. – Personalul din transport public regulat urban si metropolitan trebuie să cunoască și să aplice legile, regulamentele, instrucțiunile și ordinele referitoare la serviciul pe care îl îndeplinește, conformându-se acestora. Aceste reglementări sunt puse la dispoziția personalului din transport public regulat urban si metropolitan prin grija angajatorului, iar invocarea necunoașterii lor nu constituie motiv de exonerare de răspundere.

Art. 16. – (1) În exercitarea atribuțiilor de serviciu, personalul din transport public regulat urban si metropolitan manifestă o conduită civilizată, are o atitudine demnă și răspunde cererilor adresate acestuia în conformitate cu legile, regulamentele și instrucțiunile de serviciu, fără părtinire.

(2) Personalului din transport public regulat urban si metropolitan îi este interzis să pretindă sau să primească bunuri sau alte foloase ori avantaje, de orice natură.

CAPITOLUL V

Drepturi și obligații ale unității de transport public regulat urban si metropolitan

Art. 17. – Unitatea cu specific de transport public regulat urban si metropolitan are în principal următoarele drepturi:

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat, în condițiile legii;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, acordurilor încheiate cu organizațiile sindicale/contractului colectiv de muncă aplicabil sau regulamentului intern;
- f) să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a acestora.

Art. 18. – Unității cu specific de transport public regulat urban si metropolitan îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) să aducă la cunoștința angajaților prevederile legale referitoare la activitatea societății, inclusiv a regulamentelor, ordinelor, instrucțiunilor de serviciu și a dispozițiilor în vigoare;
- b) să pună la dispoziția angajaților, potrivit specificului muncii și sarcinilor de serviciu, instalațiile, aparatura, sculele și materialele necesare în scopul folosirii complete și eficiente a timpului de lucru;
- c) să ia măsurile necesare pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă, asigurarea condițiilor specifice de protecția muncii și igienico-sanitare, precum și instruirea personalului în acest domeniu;
- d) să dimensioneze personalul conform normativelor și să asigure selecționarea, repartizarea și utilizarea acestuia potrivit cerințelor stabilite pentru fiecare loc de muncă;
- e) să asigure formarea și perfecționarea profesională a angajaților, potrivit legii și ținând cont de nevoile specifice pentru desfășurarea activității;
- f) să asigure reincadrarea pe un alt post, potrivit calificării, a conducătorilor autobuze/troleibuze/tramvaie în cazul în care le este reținut/ suspendat/ anulat permisul auto în urma unui accident auto, în cazul în care cauza accidentului nu o reprezintă consumul de alcool sau utilizarea telefonului;
- g) să analizeze propunerile făcute de angajați și sindicate, informându-i pe aceștia de modul de rezolvare;
- h) să organizeze și să asigure paza, întreținerea și curățenia în spațiile ocupate de unitate;
- h) să asigure accesul angajaților în unitate;
- i) să informeze angajații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- j) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- k) să acorde angajaților toate drepturile ce decurg din lege, din acordurile încheiate cu organizațiile sindicale/contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă.

CAPITOLUL VI

Procedura contestării sancțiunilor disciplinare

Art. 19. – Pentru toate categoriile profesionale, în cadrul unitatilor de transport public regulat urban si metropolitan se organizează și funcționează Comisia de disciplină, în vederea stabilirii și a tratării în mod transparent a abaterilor și sancțiunilor disciplinare prevăzute în Codul muncii.

Art. 20. – (1) Comisia de disciplină este formata din 5 persoane, după cum urmează:

- a) conducătorul unitatii cu specific transport public regulat urban si metropolitan ori o persoană desemnată de acesta din cadrul unitatii juridice, în calitate de președinte;
- b) conducătorul si un reprezentant al sectiei in care s-a constatat abaterea disciplinara;
- c) 2 persoane propuse de organizațiile sindicale inregistrate la nivelul unitatii cu specific de transport public regulat urban si metropolitan sau 2 reprezentanți ai salariaților, acolo unde nu sunt constituite sindicate.

(2) Fiecare Consiliu de disciplină are un secretar, desemnat de către compartimentul resurse umane

Art. 21. – Pe perioada cercetării disciplinare și în fața Comisiei de disciplină, contestatarul are dreptul să fie asistat de un avocat, de un reprezentant al sindicatului din care face parte sau de o altă persoană aleasă de acesta.

Art. 22. – Audierea celui în cauză și consemnarea scrisă a susținerilor sale sunt obligatorii.

Art. 23. Hotărârea Comisiei de disciplină se pronunță prin decizie motivată cu majoritate de voturi și se comunică părților în termen de 3 zile de la pronunțare.

Art.24. – Unitatea cu specific de transport public urban si metropolitan, cu consultarea organizațiilor sindicale sau a reprezentanților salariaților, după caz, va elabora un regulament de funcționare a Comisiei de disciplină.

CAPITOLUL VII

Salarizarea

Art. 25. – (1) Personalul din transport public regulat urban si metropolitan beneficiază, pentru munca prestată, de un salariu lunar corespunzător funcției, meseriei în care este încadrat.

(2) Salariul lunar este confidențial și este compus din salariul de bază și o parte variabilă constituită din indemnizații, sporuri, prime, bonusuri, alte adaosuri și drepturi salariale suplimentare, stabilite prin Contractul individual de muncă, Contractul colectiv de muncă sau Regulamentul intem.

(3) Salariul lunar reprezinta un element esential al Contractului individual de munca si este stabilit cu respectarea prevederilor legale si ale Contractului colectiv de munca.

(4) La nivel de unitate se poate negocia un alt nivel al salariului minim, dar nu mai mic decat salariul minim brut pe tara.

Art.26 – (1) Salariul de baza in unitatile din transport public regulat urban si metropolitan se calculeaza pornind de la salariul de baza minim brut pe tara garantat in plata, majorat cu coeficienti minimi de ierarhizare, după cum urmeaza:

| Nr.c rt. | Functia, gradul profesional | Coeficient minim de ierarhizare |
|-------------|-----------------------------|--|
| | Muncitori: | |

| | | |
|----|---|------|
| 1 | Necalificati | 1,00 |
| 2 | Calificati | 1,50 |
| 3 | Conducatori autobuze, troleibuze si vatmani | 1,70 |
| | Personal administrativ si de specialitate incadrat in functii pentru care conditia de pregatire este: | |
| 4 | Scoala profesionala | 1,40 |
| 5 | Studiile liceale | 1,40 |
| 6 | Studiile liceale+curs de calificare | 1,45 |
| 7 | Scoala postliceala | 1,50 |
| 8 | Scoala de maistri | 1,60 |
| 9 | Studiile superioare scurta durata | 1,80 |
| | Personal cu studii superioare: | |
| 10 | Studiile superioare de lunga durata | 2,20 |

(2)Se actualizeaza in mod corespunzator, fara a mai fi nevoie de negociere si intocnirea unui Act aditional la prezentul contract.

(3)Salariul de baza stabilit potrivit alin.(1) nu cuprinde sporuri, indemnizatii si/sau alte adaosuri.

(4)La nivel de unitate,se poate negocia un alt nivel la salariul de baza minim,dar nu mai mic decat salariul de baza minim brut pe tara.

Capitolul VIII **Securitatea si sanatatea in munca**

Art.27. -(1) Partile se obliga sa colaboreze in elaborarea si implementarea masurilor de securitate si sanatate in munca.

(2) La stabilirea masurilor vizand conditiile de munca,partile implicate vor tine seama de urmatoarele principii de baza:

a) masurile preconizate sa vizeze, mai intai, ameliorarea reala a conditiilor de munca si numai daca acest lucru nu este posibil la un moment dat sa se procedeze la compensari banesti sau de alta natura;

b) pentru participarea nemijlocita a salariatilor la luarea deciziilor se va infiinta Comitetul de Sanatate si Securitate in Munca. C.S.S.M. este constituit din reprezentantii desemnati de Organizatiile Sindicale si reprezentanti desemnati de angajator, pe de alta parte, in numar egal;

c) masurile pentru ameliorarea conditiilor de munca sa fie stabilite impreuna cu reprezentantii sindicali, acestea urmand a fi anexate la Contractele colective de munca.

Art. 28.- Pentru asigurarea securitatii corespunzatoare a salariatilor in procesul muncii, unitatea are obligatia de a adopta cel putin urmatoarele masuri:

- a) efectuarea instructajelor periodice de securitate si sanatate in munca;
- b) asigurarea dotarii instalatiilor, masinilor si utilajelor cu dispozitive de protectie, cu aparatura de masura si control al parametrilor tehnologici si de avertizare a starilor de pericol, precum si efectuarea verificarilor periodice in scopul mentinerii in permanenta stare de functionare a acestora;
- c) asigurarea functionarii permanente a instalatiilor si sistemelor de captare, retinere si neutralizare a substantelor nocive degajate in desfasurarea proceselor tehnologice;
- d) analiza periodica, impreuna cu inspectoratele de stat teritoriale pentru securitatea si sanatatea in munca si cu organele sanitare competente, a cauzelor accidentelor de munca si imbolnavirilor profesionale;
- e) indepartarea de urgenta a cauzelor generatoare de accidente de munca si adoptarea unor masuri eficiente in vederea eliminarii grabnice a cauzelor imbolnavirilor profesionale;
- f) diagnosticarea factorilor nocivi ale caror niveluri depasesc limitele admise in normele nationale si internationale la care Romania a aderat;
- g) admiterea la lucru numai a persoanelor care, in urma controlului medical periodic si a verificarii aptitudinilor psihologice profesionale, corespund sarcinilor de munca pe care urmeaza sa le execute;
- h) masurarea periodica a parametrilor ce caracterizeaza conditiile de munca si factorii de mediu cu aparaturi si personal autorizat; la prelucrarea si analiza probelor vor participa si reprezentantii din partea organizatiei sindicale reprezentative;
- i) aplicarea unor masuri in vederea eliminarii tuturor factorilor de risc ce pot pune in pericol viata sau sanatatea oamenilor;
- j) in cazul in care personalul unitatii sufera, in timpul serviciului, vatamari corporale sau agresiuni din partea calatorilor transportati sau a altor persoane cu care intra in contact, salariatii implicati si unitatea au obligatia de a interpreta masuri legale ce le revin fiecaruia pentru atragerea raspunderii civile, penale sau patrimoniale, dupa caz.

Art.29-(1) La angajarea unui salariat sau la schimbarea locului de munca sau a felului muncii, acesta va fi instruit si testat efectiv cu privire la riscurile pe care le presupune noul sau loc de munca si la normele de securitate si sanatate in munca, pe care este obligat, in procesul muncii, sa recunoasca si sa le respecte.

(2) In cazurile in care in procesul muncii intervin schimbari ce impun aplicarea unor norme noi de securitate si sanatate in munca, salariatii vor fi instruiti in conditiile prevazute la alineatul precedent.

Art. 30.-(1) Angajatorul va finanta intregul ansamblu al activitatilor legate de protectia muncii potrivit obligatiilor ce ii revin din legislatia in domeniu si din Contractele colective de munca.

(2) Prin Contractele colective de munca la nivelul unitatilor se prevad masurile specifice, periodicitatea controalelor, metodologia de control, obligatiile si raspunderile in domeniul protectiei muncii, in conformitate cu reglementarile legale.

(3) Timpul afectat acestor activitati se include in timpul de munca si este salarizat.

Art. 31.- Este interzisa repunerea in functiune a unitatilor, instalatiilor, masinilor si utilajelor care au fost oprite de organele teritoriale de specialitate, din cauza nerespectarii normelor de protectie a muncii, inainte de a fi eliminate abatenile pentru care s-a dispus oprirea.

Art.32 .-(1) Angajatorul are obligatia sa notifice salariatii asupra tuturor riscurilor specifice postului, la care s expun in procesul muncii.

(2) In conditiile nerespectarii obligatiilor de la alineatul precedent sau in lipsa unor conditii de munca in masura sa le asigure securitatea in procesul muncii, salariatii pot refuza lucrul pe

perioada in care persista pericolul fara a suporta nicio diminuare a drepturilor inscrise in contractul individual de munca.

(3) Refuzul lucrului in conditiile alineatelor (1) si (2) se va face in situatii bine justificate. Salariatul afectat va notifica de indata seful ierarhic asupra situatiei care pericliteaza securitatea muncii. Refuzul lucrului nu va constitui o cauza de reziliere a contractului individual de munca din initiativa unitatii daca se respecta prevederile prezentului articol.

Art. 33.-(1) Salariatii au, in principal, urmatoarele obligatii:

- a) Sa isi insuseasca si sa respecte regulile si instructiunile de protectie a muncii, specifice activitatii prestate;
- b) Sa se prezinte la serviciu in deplina capacitate de munca, pentru a nu se expune ei sau a nu expune pe ceilalti angajati la pericol;
- c) Sa utilizeze echipamentul de lucru, echipamentul de protectie, precum si mijloace de protectie individuala din dotare, corespunzator scopului pentru care au fost acordate;
- d) Sa se prezinte in termen, conform programarii efectuate de angajator, la controalele medicale sau la alte tipuri de controale, stabilite conform legislatiei in vigoare.

(2) Incalcarea acestor obligatii, constatata de sefi ierarhici si/sau de organele de inspectie autorizata, atrage raspunderea disciplinara, administrativa si materiala, potrivit prevederilor dupa caz, potrivit legii.

Art.34.-(1) In vederea unei ocrotiri eficiente a sanatatii salariatilor,angajatorul va respecta urmatoarele obligatii ce ii revin:

- a) Angajarile se vor face numai dupa efectuare examenilor medicale,corespunzatoare fiecarei meserii sau fiecarui loc de munca in parte;
- b) Efectuarea,cel putin o data pe an, a controalelor medicale pentru salariatii, conform normelor sanitare si conditiilor concrete de munca;
- c) Schimbarea locului de munca in situatia in care starea de sanatate a salariatului impune acest lucru, la recomandarea organelor medicale de specialitate, in raport cu calificarea salariatului si cu posibilitatile unitatii;
- d) Organizarea unui numar suficient de posturi de prim ajutor si dotarea corespunzatoare a acestora cu materiale conform necesarului permis de organele de sanatate;

(2) Salariatii sunt obligati sa se supuna examenelor medicale in conditiile prevederilor alineat (1).

(3) In cazul cand dispozitii legale speciale sau ale Contractelor colective de munca prevad examinari medicale la termene mai scurte, determinate de conditiile deosebite de la locurile de munca, se vor aplica aceste prevederi.

(4) Timpul necesar examenilor medicale prevazute la alineat (1) litera b) si alineat (3) va fi platit conform incadrarii salariului.

Art. 35. – La cererea uneia din parti, medicii de medicina a muncii si inspectorii de productie a muncii vor fi consultati in vederea reducerii duratei timpului de lucru si a acordarii de concedii de odihna suplimentare.

CAPITOLUL IX

Incetarea raporturilor de munca si pensionarea personalului din transport public regulat urban si metropolitan

Art. 36. - Încetarea raporturilor de muncă dintre unitățile cu specific de transport public urban si metropolitan, se face:

a) de drept;

b) ca urmare a acordului părților la data convenită de acestea;

c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți în cazurile și în condițiile prevăzute de lege.

Art.37. – (1) Personalul din transport public regulat urban si metropolitan se poate pensiona, la cerere, dacă îndeplinește condițiile privind stagiul minim de cotizare și vârsta standard de pensionare prevăzute de Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Personalul din transport public regulat urban si metropolitan , care a realizat stagiul complet de cotizare, potrivit legii, are dreptul la reducerea vârstei standard de pensionare, fără aplicarea procentului de diminuare a cuantumului pensiei stabilit de lege, după cum urmează:

a) la 55 de ani, la cerere, pentru personalul care a fost încadrat in functia de conducator autobuz/ troleibuz/ tramvai cel puțin 30 de ani;

b) la 57 de ani, la cerere, pentru personalul care a fost încadrat in functia de conducator autobuz/ troleibuz/ tramvai cel puțin 25 de ani;

c) la 60 de ani, la cerere, pentru personalul care a fost încadrat in functia de conducator autobuz/ troleibuz/ tramvai cel puțin 20 de ani.

CAPITOLUL X

Dispozitii finale

Art. 38-(1) Partile contractante recunosc, pentru fiecare dintre ele, libertatea de opinie.

(2) Angajatorul va adopta o pozitie neutra si impartiala fata de organizatiile sindicale și reprezentantii salariatilor din unitati.

Art. 39-(1) Consiliul de Administratie are obligatia de a invita, in scris, reprezentantul/reprezentantii organizatiei sindicale reprezentative semnatarea a contractului colectiv de munca sa participe la ședintele sale, in conditile prevazute de lege. Participarea acestora are statut de observator, cu drept de opinie, dar fara drept de vot. Opiniile reprezentantilor sindicali vor fi consemnate in procesul-verbal de ședinta.

(2) Incunoștintarea reprezentantilor sindicali se va face cu cel puțin 48 de ore inainte de ședinta. Reprezentantilor sindicali li se va comunica ordinea de zi și vor avea acces la documentele privind problemele profesionale, economice, sociale sau culturale puse in discutie.

Art. 40-Pentru punerea in aplicare a dispozitiilor art. 30 din Legea nr. 62/2011 a dialogului social, angajatorul va pune la dispozitia sindicatelor constituite legal ori va asigura acestuia accesul la informatiile și documentele necesare, reprezentantii sindicali având obligatia de a pastra confidentialitatea datelor ce le-au fost transmise cu acest caracter.

Art 41-(1) Reprezentantul ales (lider/presedinte) al organizatiilor sindicale, care lucrează nemijlocit in unitate in calitate de salariat, are dreptul la reducerea programului lunar de lucru cu 5 zile platite pentru activitati sindicale, fara a i se diminua drepturile salariale care i s-ar fi cuvenit in conditii normale

(2) Pentru ceilalti membri aleși in conducerea organizatiei sindicale, prin contractul colectiv de munca de la unitati, se vor stabili numarul beneficiarilor de reducere a timpului lunar de lucru, durata reducerii pentru fiecare in parte, precum și modalitatile de acordare, inclusiv prin cumul.

(3) Reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor, precum și persoanelor care au detinut o asemenea funcție, timp de doi ani de la încetarea mandatului nu li se poate modifica sau desface contractul de muncă pentru motive neimputabile lor, pe care legea le lasă la aprecierea celui care angajează, decât cu acordul organului colectiv de conducere al sindicatului.

(4) Liderul sindicatului va fi degrevat de unele sarcini de serviciu de către conducerea unității, pentru soluționarea unor probleme de interes comun, în afara celor 5 zile prevăzute la alin. (1).

(5) Modalitatea de organizare a întâlnirilor sindicale cu salariați se va stabili prin contractele colective de muncă la nivel de unitate.

Art. 42.- (1) Pentru ca reprezentanții sindicali să-și poată îndeplini competent și eficient atribuțiile aferente funcțiilor detinute, aceștia vor beneficia de facilități prin suportarea de către angajator a cheltuielilor necesare participării la acțiuni comune cum ar fi: cursuri de formare sindicală, seminare consiliilor naționale, conferințe și congrese naționale și internaționale organizate de către sindicate ori alte instituții neguvernamentale. Numărul de participanți și alte condiții concrete privind participarea se vor aduce la cunoștința angajatorului și se vor stabili prin acordul celor două părți.

(2) Reprezentanții sindicali care sunt/nu sunt salariați ai unității vor avea acces la toate locurile de muncă pentru a-și îndeplini sarcinile cu înștiințarea reprezentantului angajatorului.

Art. 43.- (1) Unitățile vor asigura în incinta lor gratuit pentru activitatea sindicatelor spațiul și mobilierul necesare, precum și acces la echipamentul de birou al unității (fax, copiator și altele cu caracter administrativ); prin contractele colective de muncă se vor stabili condițiile de acces la utilizarea acestora.

(2) Baza materială cu destinație cultural-sportivă, proprietatea unităților ori proprietatea sindicatelor din unitățile respective, va putea fi folosită, fără plată, pentru acțiuni organizate de sindicate sau patronat, în condițiile prevăzute în contractul colectiv de muncă sau alte acorduri.

Art. 44.- (1) Este interzisă angajatorilor condiționarea sau constrângerea, în orice mod, având ca scop limitarea exercitării atribuțiilor funcției membrilor aleși în organele de conducere ale organizației sindicale, precum și desfacerea contractului individual de muncă al salariaților pentru motive care privesc activitatea sindicală.

(2) Schimbarea locului de muncă al liderului de sindicat pe perioada mandatului se poate face numai cu consimțământul acestuia.

(3) Pe perioada exercitării mandatului și o perioadă de încă 2 ani după aceasta, postul ocupat de liderul de sindicat nu poate fi desființat.

Art. 45.- Angajatorii nu vor angaja salariați permanenți, temporari sau cu program parțial în perioada declanșării sau desfășurării conflictelor colective de muncă, pe locurile de muncă ale salariaților aflați în conflict.

Art. 46.- Angajatorii recunosc dreptul reprezentanților organizațiilor sindicale de a verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractul colectiv de muncă.

Art. 47.- (1) Sindicatele semnatare recunosc dreptul angajatorilor de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau aduc prejudicii unității sau instituției, de a stabili normele de disciplină a muncii, cu avizul organizațiilor sindicale reprezentative, precum și cele de disciplină tehnologică.

(2) Angajatorii și sindicatele se recunosc ca parteneri sociali permanenți.

(3) Partile convin sa faca eforturi in vederea promovarii unui climat normal de munca in unitati, cu respectarea prevederilor legii, ale contractelor colective de munca, ale regulamentului intern, precum si a drepturilor si intereselor salariatilor si membrilor de sindicat.

(4) Pentru crearea si mentinerea unui mediu de lucru care sa incurajeze respectarea demnitatii fiecarei persoane, prin contractul colectiv de munca la nivel de unitate, vor fi stabilite proceduri de solutionare pe cale amiabila a plangerilor individuale ale salariatilor, inclusiv a celor privind cazurile de violenta sau hartuire sexuala, in completarea celor prevazute de lege.

(5) Definitia hartuirii sexuale este cea reglementata de lege.

(6) Plangerile salariatilor in justitie nu pot constitui motiv de desfacere a contractului individual de munca.

(7) In situatiile in care apar divergente in legatura cu executarea prevederilor contractelor colective de munca, unitatile si sindicatele vor incerca solutia acestora mai intai in comisiile paritare la nivel de unitate, iar pentru rezolvarea problemelor ramase in divergenta se vor putea adresa comisiei paritare la nivel de sector.

(8) Conducatorii de vehicule sunt exonerati de raspunderea civila si patrimoniala pentru degradarile, distrugerile partiale sau totale ale vehiculelor (tramvai, troleibuz, autobuz) produse de calatori ori terte-persoane.

Art. 48.-(1) Pentru rezolvarea conflictelor individuale de munca dintre salariatii, angajatori si salariatii, precum si a reclamatilor si a sesizarilor, partile convin ca in primul rand sa actioneze pentru concilierea lor in cadrul unitatii.

(2) In acest scop, la nivelul unitatii se va constitui o comisie de conciliere, formata din reprezentanti ai sindicatelor si angajatorului, ce va functiona pe baza unui regulament propriu.

(3) In caz de nesolutionare, se va urma calea legala.

(4) In situatia declansarii unor conflicte de munca, inclusiv a grevei, sindicatele si conducerea unitatilor au obligatia ca pe durata acestora sa protejeze patrimoniul unitatii si sa asigure functionarea neintrerupta a utilajelor si instalatiilor tehnologice a caror oprire ar putea constitui un pericol pentru viata sau sanatatea oamenilor, ori ar putea cauza pagube.

Art 49. Identificarea surselor de finantare pentru personalul din transportul public urban si metropolitan revine Guvernului ca fiind singura tutela a personalului din transportul public urban si metropolitan al Statului .

Aceasta lege a fost adoptata de Parlamentul Romaniei, cu respectarea prevederilor art. 75 alin. (1) si ale art. 76 alin. (2) din Constitutia Romaniei, republicata.

Preşedintele Camerei Deputaţilor,

Ion-Marcel CIOLACU

Preşedintele Senatului,

Teodor MELEŞCANU